

PENGARUSUTAMAAN GENDER DALAM PERSPEKTIF PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN

Oleh : Adiratna^{*)}

A. PENDAHULUAN

Upaya peningkatan peranan perempuan dalam pembangunan telah tersirat dalam falsafah dasar bangsa Indonesia yaitu Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, dan Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN). Pancasila sebagai cara dan falsafah hidup bangsa Indonesia, tidak membuat perbedaan antara laki-laki dan perempuan, yang dinyatakan bahwa setiap warga Negara mempunyai status, hak dan kewajiban, serta kesempatan yang sama dalam keluarga dan masyarakat.

Undang-undang Dasar 1945 pasal 27 memberikan jaminan kesamaan hak bagi setiap warga Negara tanpa membedakan antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tidak boleh ada diskriminasi jenis kelamin, ras, suku maupun agama. Pada prinsipnya laki-laki dan perempuan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan pada semua lapangan, jenis dan status pekerjaan.

Data Sakernas Tahun 2005 menunjukkan adanya peningkatan akses kaum perempuan di bidang ekonomi, hal ini ditandai dengan jumlah mereka yang mencapai 38,52 % dari total pekerja Indonesia. Peningkatan akses kaum perempuan di bidang ekonomi tentu saja tidak terjadi dengan begitu saja, akan tetapi didorong oleh kondisi struktural yang memberikan kesempatan bagi kaum perempuan untuk bekerja di berbagai sektor ekonomi. Kondisi struktural yang dimaksud meliputi : peningkatan pendidikan perempuan, pertumbuhan investasi, industrialisasi nasional dan harmonisasi kebijakan ketenagakerjaan nasional.

Peningkatan akses kaum perempuan di bidang ekonomi, memberikan kesempatan kepada kaum perempuan untuk memasuki sektor publik. Namun dalam perkembangannya keterlibatan kaum perempuan di sektor publik masih mengalami berbagai bentuk ketidakadilan, termasuk ketidakadilan di tempat kerja, yang diakibatkan oleh pandangan dan penilaian masyarakat yang cenderung merugikan kaum perempuan.

^{*)} Direktorat Pengawasan Norma Kerja Perempuan dan Anak

Pada kenyataannya perempuan lebih sering menduduki jabatan-jabatan yang dianggap memerlukan keluwesan, keterampilan dan ketelitian. Jabatan-jabatan tersebut seperti sekretaris, menjahit, teller bank, front office, pelayan toko dan pramugari. Tujuan lebih memilih tenaga kerja perempuan dalam jabatan-jabatan tertentu sangat sulit dibedakan antara tujuan "mengekploitasi" perempuan tersebut dengan tujuan lebih memilih kemampuannya. Pengusaha atau orang yang mepekerjakannya lebih cenderung memilih perempuan dikarenakan agar lebih "menarik" bagi kliennya.

Secara umum masih sedikit perempuan yang menyadari dan memahami bahwa perempuan menghadapi persoalan yang gender spesifik, artinya persoalan yang hanya muncul karena seseorang atau sekelompok orang menyandang gender perempuan. Hal ini terjadi karena kentalnya nilai laki-laki dan perempuan. Nilai-nilai/norma-norma didalam masyarakat telah menetapkan bahwa sudah kodratnya perempuan merupakan "ratu dan pengurus rumah tangga", sehingga pikiran-pikiran untuk memberi kesempatan pada perempuan untuk beraktifitas diluar rumah dianggap sesuatu yang menyalahi kodrat dan mengada-ada (Tjandraningsih, 1996 dalam Endang Lestari Hastuti).

Melalui tulisan ini kita mencoba memahami berbagai bentuk ketidakadilan yang dialami kaum perempuan di tempat kerja, yang menjadi kendala dan hambatan untuk meningkatkan kualitas dan peranserta dalam dunia publik. Dengan memahami permasalahan tersebut diharapkan dapat dicarikan solusi jalan pemecahan yang terbaik guna mewujudkan kesetaraan gender di tempat kerja.

B. PENGERTIAN GENDER

Kata gender telah memasuki perbendaharaan dalam setiap diskusi maupun tulisan tentang masalah sosial di Negara kita. Terlebih diskusi-diskusi dikalangan pemerhati masalah perempuan atau hal yang terkait dengan masalah perempuan dan anak, kata-kata gender tidak asing lagi untuk digunakan. Beberapa orang ada yang menganggap, apabila berbicara masalah gender disamakan dengan berbicara masalah perempuan. Dikalangan instansi pemerintah-pun apabila ada undangan atau permintaan diskusi-diskusi yang terkait dengan masalah gender biasanya yang diperintahkan perempuan dan yang terlibat dalam diskusi-diskusi masalah gender pesertanya juga kebanyakan perempuan. Apa sesungguhnya yang dimaksud dengan gender itu?

Dalam pengamatan, masih terjadi ketidakjelasan, kesalahpahaman tentang apa yang dimaksud dengan konsep gender dan kaitannya dengan emansipasi kaum perempuan. Setidaknya ada beberapa penyebab terjadinya ketidakjelasan tersebut. Kata gender dalam bahasa Indonesia dipinjam dari bahasa Inggris. Kalau dilihat dalam kamus, tidak ada perbedaan jelas pengertian antara sex dan gender. Ketidakjelasan tersebut disebabkan oleh karena kurangnya penjelasan tentang kaitan antara konsep gender dengan masalah ketidakadilan.

Istilah gender diketengahkan oleh para ilmuwan sosial untuk menjelaskan perbedaan laki-laki dan perempuan yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan (*seks*) dan yang dikonstruksikan, dipelajari dan disosialisasikan sehingga tumbuh dan berkembang dalam masyarakat.

Pembedaan ini sangat penting, karena selama ini kita sering kali mencampuradukkan ciri-ciri manusia yang bersifat kodrati dan tidak berubah (*seks*) dengan ciri-ciri manusia yang bersifat non kodrati (*gender*) yang dapat berubah dan diubah.

Pembedaan gender ini sangat membantu kita untuk memikirkan ulang tentang pembagian peran, fungsi dan tanggung jawab yang selama ini dianggap telah melekat pada manusia laki-laki dan perempuan. Dengan mengenali perbedaan gender sebagai sesuatu yang tidak tetap, tidak permanent, kita dapat memudahkan untuk membangun gambaran tentang realitas laki-laki dan perempuan yang dinamis yang lebih cepat dan cocok dengan kenyataan yang ada dalam masyarakat. Pemahaman dan pembedaan terhadap kedua konsep tersebut sangat diperlukan untuk melakukan analisis pada persoalan-persoalan ketidakadilan sosial yang menimpa kaum perempuan.

Pengertian seks (jenis kelamin) adalah penafsiran atau pembagian 2 jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu. Misalnya, bahwa manusia jenis kelamin laki-laki adalah manusia yang memiliki penis, kala menjing dan memproduksi sperma. Sedangkan manusia jenis kelamin perempuan adalah manusia yang memiliki alat reproduksi rahim, alat menyusui, vagina, memproduksi telur. Alat-alat tersebut secara biologis melekat pada laki-laki dan perempuan secara permanen tidak berubah dan merupakan kodrat dari Tuhan Yang Maha Esa.

Pengertian gender adalah suatu perbedaan peran, fungsi dan tanggung jawab antara kaum laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi secara sosial budaya dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman, waktu dan tempat.

Misalnya, bahwa perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional, keibuan, sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, perkasa. Ciri dan sifat itu sendiri merupakan sesuatu yang dapat dipertukarkan. Artinya ada laki-laki yang emosional, lemah lembut, keibuan, sementara juga ada perempuan yang kuat, rasional, perkasa. Perubahan ciri dan sifat itu dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari suatu tempat ke tempat lain.

Dalam menjernihkan perbedaan antara seks dan gender ini, yang menjadi masalah adalah terjadi kerancuan dan pemutarbalikan makna tentang apa yang disebut seks dan gender. Dewasa ini terjadi penegasan pemahaman yang tidak pada tempatnya di masyarakat, dimana apa yang sesungguhnya gender, karena pada dasarnya konstruksi sosial, justru dianggap sebagai kodrat yang berarti ketentuan biologis atau kodrat Tuhan Yang Maha Esa. Kadang-kadang dewasa ini yang dianggap atau dinamakan kodrat perempuan adalah konstruksi sosial dan cultural atau gender. Misalnya saja sering diungkapkan bahwa mendidik anak, mengelola dan merawat kebersihan dan keindahan rumah atau urusan domestic dianggap kodrat perempuan. Padahal kenyataannya, bahwa kaum perempuan memiliki peran gender dalam mendidik anak, merawat dan mengelola kebersihan dan keindahan rumah tangga adalah konstruksi budaya dalam suatu masyarakat tertentu. Oleh karena itu boleh jadi urusan mendidik anak, merawat dan mengelola kebersihan dan keindahan rumah tangga bisa dilakukan kaum laki-laki. Oleh karena jenis pekerjaan itu bisa dipertukarkan dan tidak bersifat universal, apa yang sering disebut sebagai kodrat perempuan atau takdir Tuhan atas perempuan dalam kasus mendidik anak dan mengatur kebersihan rumah tangga, sesungguhnya adalah gender.

Kesetaraan Gender (*gender equality*) adalah kesamaan kondisi dan posisi bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, social budaya, pendidikan, pertahanan dan keamanan nasional dan kesamaan dalam menikmati pembangunan tersebut. Dengan kata lain adalah suatu keadaan dimana perempuan dan laki-laki menikmati status yang sama, setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak-hak azasi dan potensi bagi pembangunan bidang politik, social, ekonomi, hukum dan budaya dalam semua bidang kehidupan dan pembangunan.

C. MENGAPA GENDER DIPERMASALAHKAN

Perbedaan gender sesungguhnya tidaklah menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender (*Gender Inequalities*). Namun, yang menjadi persoalan, ternyata persoalan gender telah melahirkan berbagai bentuk ketidakadilan, bagi kaum laki-laki dan terutama terhadap kaum perempuan. Ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur dimana baik kaum laki-laki dan kaum perempuan menjadi korban dari sistem tersebut. Untuk memahami bagaimana perbedaan gender menyebabkan ketidakadilan gender, dapat dilihat melalui berbagai manifestasi ketidakadilan yang ada.

Ketidakadilan gender termanifestasikan dalam berbagai bentuk ketidakadilan, seperti : marginalisasi atau proses pemiskinan ekonomi, subordinasi atau anggapan tidak penting dalam keputusan

politik, pembentukan stereotype atau melalui pelabelan negative, kekerasan (*violence*), beban kerja lebih panjang dan lebih banyak (*burden*). Manifestasi ketidakadilan gender tidak bisa dipisahkan karena saling berkaitan dan berhubungan, saling mempengaruhi secara dialektis. Marginalisasi ekonomi kaum perempuan justru terjadi karena stereotype tertentu atas kaum perempuan dan itu menyumbang pada subordinasi.

Dengan pemahaman bias jender oleh masyarakat bahwa laki-laki dan perempuan dibedakan peranannya berdasarkan pada jenis kelamin bukan pada kemampuannya. Anggapan bahwa laki-laki lebih kuat dan lebih rasional menyebabkan perempuan menjadi terpinggirkan dalam pergaulan kehidupan social masyarakat, artinya perempuan dianggap mempunyai peran yang lebih rendah dibanding laki-laki.

D. KETIDAKADILAN GENDER

Ketidakadilan gender termanifestasikan dalam berbagai bentuk ketidakadilan, yakni; marginalisasi atau proses pemiskinan ekonomi, subordinasi atau anggapan tidak penting dalam keputusan politik, pembentukan stereotype atau melalui pelabelan negative, kekerasan (*violence*), beban kerja lebih banyak (*double burden*).

1. Marginalisasi

Proses marginalisasi yang menyebabkan kemiskinan, sesungguhnya banyak sekali terjadi dalam masyarakat dan Negara yang menimpa kaum laki-laki dan perempuan, yang disebabkan oleh berbagai kejadian, misalnya pengusuran, bencana alam atau proses eksploitasi.

Namun ada salah satu bentuk pemiskinan atas satu jenis kelamin tertentu, dalam hal ini perempuan, disebabkan oleh gender. Ada beberapa perbedaan jenis dan bentuk, tempat dan waktu serta mekanisme proses marginalisasi kaum perempuan karena perbedaan gender tersebut. Dari segi sumbernya bisa berasal dari kebijakan pemerintah, keyakinan, tafsiran agama, tradisi dan kebiasaan atau bahkan asumsi ilmu pengetahuan.

Banyak studi telah dilakukan dalam rangka membahas program pembangunan pemerintah yang menjadi penyebab kemiskinan kaum perempuan. Misalnya, program swasembada pangan, secara ekonomis telah menyingkirkan kaum perempuan dari pekerjaannya sehingga memiskinkan mereka. Swasembada pangan dilakukan dengan memperkenalkan jenis padi unggul yang tumbuh lebih rendah dan pendekatan panen dengan sistem tebang menggunakan sabit, tidak memungkinkan lagi panen dengan ani-ani, padahal alat tersebut melekat dan digunakan oleh kaum perempuan. Akibatnya banyak kaum perempuan miskin di desa termarginalisasi, yakni semakin miskin dan tersingkir karena tidak mendapatkan pekerjaan di sawah pada musim panen. Berarti program swasembada pangan tersebut dirancang tanpa mempertimbangkan aspek gender.

2. Subordinasi

Pandangan gender ternyata bias menimbulkan subordinasi terhadap perempuan. Anggapan bahwa perempuan itu irasional atau emosional sehingga perempuan tidak bisa tampil memimpin, berakibat munculnya sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang tidak penting.

Subordinasi karena gender tersebut terjadi dalam segala macam bentuk yang berbeda dari tempat ke tempat lain dan dari waktu ke waktu.

Pemerintah pernah mengeluarkan ketentuan bahwa jika suami akan pergi belajar ke luar negeri, bisa mengambil keputusan sendiri, sedangkan bagi istri yang hendak tugas belajar ke luar negeri harus seizin suami. Dalam rumah tangga masih sering terdengar jika keuangan keluarga sangat terbatas, dan harus mengambil keputusan untuk menyekolahkan anak-anaknya, maka anak laki-laki akan mendapatkan prioritas utama. Praktik seperti itu sesungguhnya berangkat dari kesadaran gender yang tidak adil.

3. Stereotype

Secara umum stereotype adalah pelabelan atau penandaan terhadap suatu kelompok tertentu. Celakanya stereotype selalu merugikan dan menimbulkan ketidakadilan. Stereotype yang diberikan kepada suku bangsa tertentu telah merugikan suku bangsa tersebut. Salah satu jenis stereotype itu adalah yang bersumber dari pandangan gender. Banyak sekali ketidakadilan terhadap jenis kelamin tertentu, umumnya perempuan, yang bersumber dari stereotype yang dilekatkan kepada mereka. Misalnya, perempuan bersolek dalam rangka menarik lawan jenisnya, maka setiap ada kasus kekerasan atau pelecehan seksual selalu dikaitkan dengan stereotype ini. Bahkan jika ada pemerkosaan yang dialami perempuan, masyarakat berkecenderungan menyalahkan korbannya. Masyarakat memiliki anggapan bahwa tugas utama kaum perempuan adalah melayani suami. Stereotype ini berakibat wajar sekali jika pendidikan kaum perempuan dinomorduakan.

4. Kekerasan (*Violence*)

Kekerasan adalah serangan atau invansi (*assault*) terhadap fisik maupun integritas mental psikologis seseorang. Kekerasan terhadap sesama manusia pada dasarnya berasal dari berbagai sumber, namun salah satu kekerasan terhadap satu jenis kelamin tertentu yang disebabkan oleh anggapan gender. Kekerasan yang disebabkan oleh bias gender ini disebut *gender-related violence*. Pada dasarnya kekerasan gender disebabkan oleh ketidaksetaraan kekuatan yang ada dalam masyarakat. Banyak macam dan bentuk kejahatan yang bisa dikategorikan sebagai kekerasan gender, diantaranya:

Pertama, bentuk pemerkosaan terhadap perempuan, termasuk perkosaan dalam perkawinan. Perkosaan terjadi jika seseorang melakukan paksaan untuk mendapatkan pelayanan seksual tanpa kerelaan yang bersangkutan. Ketidakrelaan itu seringkali tidak bisa terekspresikan disebabkan oleh berbagai factor, seperti : ketakutan, malu, keterpaksaan baik ekonomi, sosial maupun budaya.

Kedua, tindakan pemukulan dan serangan fisik yang terjadi dalam rumah tangga (*domestic violence*). Termasuk tindak kekerasan dalam bentuk penyalahgunaan terhadap anak-anak (*child abuse*).

Ketiga, kekerasan dalam bentuk pelacuran (*prostitution*). Pelacuran merupakan bentuk kekerasan terhadap perempuan yang diselenggarakan oleh suatu mekanisme ekonomi yang merugikan kaum perempuan. Setiap masyarakat dan Negara selalu menggunakan standar ganda terhadap pekerja seksual ini. Disatu sisi pemerintah melarang dan menangkapi mereka, tetapi di sisi lain pihak pemerintah juga menarik pajak dari mereka.

Sementara seorang pelacur dianggap rendah oleh masyarakat, namun tempat pusat kegiatan mereka selalu saja ramai dikunjungi orang.

Keempat, kekerasan dalam bentuk pornografi. Pornografi adalah jenis kekerasan lain terhadap perempuan. Jenis kekerasan ini termasuk kekerasan nonfisik, yakni pelecehan terhadap kaum perempuan dimana tubuh perempuan dijadikan obyek demi keuntungan seseorang.

Kelima, adalah jenis kekerasan terselubung (*molestation*), yakni memegang atau menyentuh bagian tertentu dari tubuh perempuan dengan berbagai cara dan kesempatan tanpa kerelaan si pemilik tubuh. Jenis kekerasan ini sering terjadi di tempat pekerjaan ataupun di tempat umum, seperti dalam bus atau kereta api.

Keenam, tindakan kejahatan terhadap perempuan yang paling umum dilakukan di masyarakat, yakni yang dikenal dengan pelecehan seksual atau *sexual and emotional harassment*. Ada banyak bentuk pelecehan, dan yang umum terjadi adalah *unwanted attention from men*. Banyak orang membela bahwa pelecehan seksual itu sangat relative karena sering terjadi tindakan itu merupakan usaha untuk bersahabat. Tetapi sesungguhnya pelecehan seksual bukanlah usaha untuk bersahabat, karena tindakan tersebut merupakan sesuatu yang tidak menyenangkan bagi perempuan.

Ada beberapa bentuk yang dapat dikategorikan pelecehan seksual, diantaranya:

- Menyampaikan lelucon jorok secara vulgar pada seseorang dengan cara yang dirasakan sangat ofensif;
- Menyakiti atau membuat malu perempuan dengan omongan kotor;

- Menginterogasi seseorang tentang kehidupan atau kegiatan seksualnya;
- Meminta imbalan seksual dalam rangka janji untuk mendapatkan sesuatu;
- Menyentuh dan menyenggol bagian tubuh tanpa ada konsensus atau seizin dari yang bersangkutan.

5. Gender dan Beban Kerja

Adanya anggapan bahwa kaum perempuan memiliki sifat memelihara dan rajin, serta tidak cocok untuk menjadi kepala rumah tangga, berakibat semua pekerjaan rumah tangga menjadi tanggung jawab kaum perempuan. Konsekuensinya mereka harus bekerja dalam waktu yang panjang. Apalagi bagi keluarga miskin, perempuan selain bekerja pada sektor rumah tangga juga harus bekerja di luar rumah untuk menutupi kebutuhan ekonomi keluarga. Artinya bahwa perempuan memikul beban kerja ganda.

Ketidakadilan gender yang mengakibatkan beban kerja tersebut sering diperkuat dan disebabkan oleh pandangan dan keyakinan masyarakat bahwa pekerjaan yang dianggap masyarakat sebagai jenis *pekerjaan perempuan* dianggap tidak memiliki nilai ekonomi sehingga diasumsikan *pekerjaan rendah*. Akan tetapi pekerjaan yang dianggap *pekerjaan laki-laki* dikategorikan pekerjaan produktif dan mempunyai nilai ekonomi. Akibat dari ketidakadilan gender tersebut, sementara kaum perempuan sejak dini telah disosialisasikan untuk menekuni peran gender itu, sedangkan kaum laki-laki tidak diwajibkan secara budaya untuk menekuni pekerjaan *domestic* tersebut.

Dengan beban kerja yang dipikul perempuan baik yang bersifat *domestic* maupun produktif, maka hal tersebut dapat merubah struktur ekonomi maupun *social* keluarga. Akibatnya kesemuanya itu telah memperkuat pelanggaran secara budaya maupun struktural beban kerja kaum perempuan.

Bagi kelas menengah dan golongan kaya, beban kerja itu kemudian dilimpahkan kepada pembantu rumah tangga (*domestic worker*). Sesungguhnya, mereka ini telah menjadi korban dari bias gender di masyarakat. Mereka bekerja lebih lama dan berat, tanpa perlindungan dan kemauan politik untuk melindungi mereka, hubungan feodalistik dan bahkan bersifat perbudakan tersebut memang belum bisa secara transparan dilihat oleh masyarakat luas.

Manifestasi ketidakadilan gender juga terjadi di lingkungan rumah tangga. Misalnya pengambilan keputusan, pembagian kerja dan interaksi antar anggota keluarga dalam banyak rumah tangga sehari-hari dilaksanakan dengan menggunakan bias gender. Hal ini dapat tercermin bahwa laki-laki lebih didahulukan dalam hal pendidikan, suara anak laki-laki lebih diperhatikan daripada anak perempuan dan anak perempuan diberikan tugas mengurus rumah tangga.

E. KETIDAKADILAN GENDER DI TEMPAT KERJA

Masyarakat industri adalah masyarakat yang anggotanya terdiri dari para pelaku industri yaitu pengusaha, pekerja dan pemerintah, dimana masing-masing pihak mempunyai kepentingan dan peran yang harus dimainkan.

Pengusaha mempunyai kepentingan agar usahanya tetap eksis dan berkembang sehingga mendapat keuntungan yang maksimal, sedangkan pekerja mempunyai kepentingan mendapatkan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarganya. Pemerintah sebagai regulator mempunyai kewajiban mengatur agar kepentingan pengusaha maupun pekerja tersebut dapat terpenuhi melalui peraturan perundang-undangan dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan sejahtera.

Masyarakat industri yang merupakan bagian dari masyarakat secara umum, maka pemahaman dan penyikapan mereka terhadap perbedaan gender tentu saja tidak berbeda jauh dari pemahaman dan penyikapan masyarakat secara umum. Artinya jika ditengah-tengah masyarakat masih dijumpai berbagai bentuk ketidakadilan gender akibat perbedaan gender, sebagaimana diuraikan di atas, maka sangat mungkin ketidakadilan gender juga terjadi di tengah-tengah masyarakat industri atau di tempat kerja. Beberapa bentuk dan jenis ketidakadilan gender di tempat kerja yang dapat muncul, antara lain:

1. Penerimaan Pekerja

Peluang jenis kelamin tertentu untuk memperoleh pekerjaan sering dihubungkan dengan norma tradisional. Pada umumnya pekerjaan perempuan dikaitkan dengan kegiatan rumah tangga. Pekerjaan gender perempuan juga sering dinilai berkarakter rendah, bersifat marginal, dan mudah disingkirkan. Selain itu gender perempuan menghadapi mobilitas yang relative terbatas. Dal hal ini juga perempuan seringkali enggan bekerja jauh secara fisik, karena mereka diharapkan selalu berada dekat dengan anak-anaknya.

Jika dalam penerimaan pekerja baru mempersyaratkan suatu jenis kelamin tertentu untuk menduduki jabatan atau melakukan pekerjaan tertentu, sementara jabatan atau pekerjaan tersebut dapat dilakukan baik oleh laki-laki maupun perempuan, maka hal tersebut merupakan bias gender. Boleh jadi hal tersebut dilatarbelakangi oleh asumsi bahwa suatu jenis kelamin tertentu mempunyai sifat-sifat tertentu yang hanya cocok untuk melakukan pekerjaan atau menduduki jabatan tertentu. Misalnya penjaga stand pada penjualan mobil hanya cocok untuk perempuan, karena perempuan dinilai lebih menarik secara fisik sehingga mendorong pengunjung untuk mampir di stand yang dijaga oleh perempuan. Jabatan sekretaris diperuntukkan bagi perempuan, jabatan sopir hanya untuk laki-laki dan lain sebagainya.

2. Kesempatan Mengikuti Pelatihan dan Promosi

Adanya asumsi bahwa jenis kelamin tertentu mempunyai sifat-sifat tertentu biasanya lebih merugikan kaum perempuan, karena kaum perempuan dinilai tidak rasional dan lebih mengedepankan emosi, sehingga tidak cocok untuk menjadi pemimpin. Pelabelan (*stereotype*) tersebut tentu saja sangat mengurangi atau bahkan menghilangkan kesempatan pekerja/buruh perempuan untuk mendapatkan pelatihan-pelatihan atau menduduki jabatan-jabatan penting di level pengambilan keputusan. Anggapan bahwa laki-laki adalah pemimpin juga menjadi salah satu sebab kesempatan perempuan kurang mendapat perhatian.

Secara kodrati seorang perempuan yang mengalami haid, hamil, melahirkan dan menyusui juga dianggap menjadi penghalang bagi kaum perempuan untuk menduduki posisi penting di suatu perusahaan karena dikhawatirkan banyak waktu yang tersita untuk hal-hal tersebut.

3. Akses dalam Pengambilan Keputusan

Proses pengambilan keputusan di suatu perusahaan tidak menutup kemungkinan melalui mekanisme atau cara-cara yang merugikan pekerja/buruh perempuan. Misalnya seorang pekerja/buruh perempuan punya akses dalam pengambilan keputusan, akan tetapi karena yang bersangkutan dinilai oleh perusahaan atau teman pekerja/buruh laki-laki sulit diajak kompromi, maka proses pengambilan keputusan tersebut dilakukan pada waktu, tempat dan kondisi yang sulit untuk dihadiri oleh pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan. Misalnya proses pengambilan keputusan dilakukan pada malam hari atau hari libur, yang sebagian besar masyarakat menganggap bahwa perempuan memiliki keterbatasan untuk melakukan aktivitas kerja sampai malam hari. Anggapan bahwa tugas utama perempuan mengurus rumah tangga.

4. Perbedaan Pengupahan

Bentuk bias gender lain adalah perbedaan upah untuk pekerja laki-laki dan perempuan untuk jenis pekerjaan yang sama, biasanya upah yang diterima pekerja/buruh perempuan lebih rendah dari upah yang diterima pekerja/buruh laki-laki. Hal ini terjadi karena adanya anggapan bahwa kaum perempuan bekerja di luar rumah hanya untuk mencari pendapatan tambahan guna menutupi kekurangan kebutuhan keluarganya, sementara pendapatan yang pokok diusahakan oleh suami sebagai kepala keluarga.

Akibat lain dari pandangan tersebut adalah pekerja/buruh perempuan dianggap lajang, sehingga tidak mendapatkan tunjangan keluarga, karena tunjangan keluarga sudah diterima suami selaku kepala keluarga.

Seharusnya antara laki-laki dan perempuan tidak boleh terjadi perbedaan upah karena jenis kelaminnya. Konsep upah setara bagi pekerjaan yang sama jenisnya berarti bahwa antara laki-laki dan perempuan yang berkualifikasi serupa akan dibayar secara sama ketika menjalankan atau terlihat menjalankan pekerjaan yang sama dalam syarat-syarat kerja yang sebanding.

5. Penyediaan Fasilitas

Asumsi bahwa secara fisik kaum perempuan dianggap lebih lemah dibandingkan kaum laki-laki, maka dapat mengakibatkan penyediaan fasilitas oleh perusahaan lebih menguntungkan pekerja/buruh perempuan. Misalnya pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari diberikan makanan dan disediakan fasilitas antar jemput, sementara pekerja/buruh laki-laki yang bekerja pada waktu yang sama tidak mendapatkan fasilitas tersebut.

6. Usia Pensiun

Perbedaan usia pensiun antara pekerja/buruh perempuan dengan pekerja/buruh laki-laki didasari oleh asumsi bahwa ketahanan fisik antara kaum perempuan dengan laki-laki adalah berbeda, dan biasanya ketahanan fisik kaum perempuan dinilai lebih lemah jika dibandingkan dengan ketahanan fisik kaum laki-laki, sehingga usia pensiun pekerja/buruh perempuan lebih cepat dibandingkan dengan usia pensiun pekerja/buruh laki-laki.

Kebanyakan perempuan berada pada pekerjaan yang dibayar lebih rendah dan skema pensiun yang mencerminkan tingkatan gaji yang lebih rendah dibanding laki-laki. Lebih banyak perempuan yang mengalami pengalaman kerja yang terinterupsi dibanding laki-laki. Perempuan memerlukan waktu cuti yang lebih banyak demi memenuhi kebutuhan atas tanggung jawab keluarga (ILO/USA Declaration Project Indonesia).

7. Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Serikat pekerja/serikat buruh yang merupakan wadah perjuangan pekerja dalam upaya meningkatkan kesejahteraan anggotanya dianggap sebagai dunia yang keras yang lebih cocok dilakukan oleh kaum laki-laki. Anggapan tersebut mengakibatkan kepemimpinan kepengurusan serikat pekerja/serikat buruh didominasi oleh kaum laki-laki. Dunia serikat pekerja/serikat buruh penuh dengan perjuangan melalui unjuk rasa dan dianggap lebih bernuansa kekerasan dan lebih mengutamakan kegiatan fisik sehingga dianggap tidak cocok dilakukan oleh kaum perempuan.

F. SIFAT KEBIJAKAN PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN

Kebijakan pemerintah dalam mewujudkan kesetaraan gender melalui perlindungan tenaga kerja, dalam rangka meningkatkan peran, fungsi dan tanggung jawab kaum perempuan di dunia kerja, bersifat :

- a. *Protective*, yaitu kebijakan atau perlindungan yang diarahkan untuk melindungi fungsi reproduksi. Kebijakan atau perlindungan fungsi reproduksi ini meliputi perlindungan pada waktu haid, kehamilan, kelahiran, gugur kandung dan kesempatan menyusui.

Diharapkan dengan perlindungan fungsi reproduksi, tenaga kerja perempuan dapat menjalankan fungsi reproduksinya dengan aman dan sehat, sehingga dirinya maupun anak yang dilahirkan terlindungi keselamatan dan kesehatannya. Dengan demikian perempuan tetap dapat berkiprah dalam dunia kerja secara sehat dan aman tanpa meninggalkan tugas mulia yang harus diembannya untuk hamil, melahirkan maupun menyusui bayinya.

- b. *Corective*, yaitu kebijakan perlindungan pekerja perempuan yang diarahkan untuk meningkatkan kedudukan dan peranserta tenaga kerja perempuan. Kebijakan perlindungan ini ditempuh dengan memperkecil atau menghilangkan berbagai hambatan, kendala dan kekurangan yang dihadapi tenaga kerja perempuan, dalam rangka membuka atau memperbesar akses dan peluang tenaga kerja perempuan dibidang ketenagakerjaan.
- c. *Non-Diskriminatif*, yaitu kebijakan perlindungan yang diarahkan untuk mewujudkan kesetaraan hak dan kewajiban antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Dengan kebijakan atau perlindungan ini diharapkan tenaga kerja perempuan dan laki-laki dapat menikmati status dan memiliki kondisi yang sama, serta terhapusnya bias gender di tempat kerja.

G. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG TERKAIT

1. Undang-Undang Dasar Tahun 1945
Undang-Undang Dasar 1945 merupakan landasan hukum tertinggi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia.

Apa yang diatur dalam Undang-undang Dasar 1945 merupakan hal yang pokok dan mendasar sekaligus juga merupakan cita-cita yang harus diperjuangkan dan diwujudkan, dengan segala daya dan upaya secara maksimal.

Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 telah ditegaskan bahwa : "Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Kemudian Pasal 28D ayat (2), juga disebutkan bahwa : "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Kedua ketentuan tersebut di atas merupakan landasan yang sangat kuat dalam mewujudkan perlindungan tenaga kerja, baik yang berkaitan dengan pengupahannya maupun perlakuan yang adil bagi setiap tenaga kerja.

2. Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 100 mengenai Pengupahan yang sama bagi Buruh laki-laki dan Perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya (Bersifat Non-Diskriminatif).

Dengan ratifikasi Konvensi ILO No. 100 berarti Pemerintah Indonesia telah menunjukkan komitmennya untuk sanggup memajukan dan menjamin pelaksanaan azas pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, merujuk kepada nilai pengupahan yang diadakan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Pokok-pokok Konvensi ILO Nomor 100 tersebut adalah :

- a. Negara harus menjamin pengupahan yang sama bagi pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.
 - b. Jaminan ini dapat dilakukan dengan Undang-Undang atau Perjanjian Perburuhan.
 - c. Tindakan harus diambil untuk mengadakan penilaian pekerjaan yang obyektif berdasarkan pekerjaan yang akan dijalankan.
 - d. Nilai pengupahan yang berlainan antara pekerja/buruh tanpa memandang jenis kelamin, didasarkan atas penilaian pekerjaan yang obyektif berdasarkan pekerjaan yang akan dijalankan, tidak akan dianggap melanggar azas-azas konvensi ini.
- 3. Undang-undang No. 21 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (Bersifat Non-Diskriminatif).**
- Pengesahan konvensi ini menunjukkan kesungguhan Indonesia dalam memajukan dan melindungi hak-hak dasar pekerja khususnya hak mendapatkan persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan. Dalam konvensi ini istilah diskriminasi yang dimaksud, meliputi :
- a. Setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal dalam masyarakat yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.
 - b. Setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan lainnya yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.

Pekerjaan dan jabatan meliputi kesempatan pelatihan keterampilan, kesempatan memperoleh pekerjaan, kesempatan memperoleh jabatan tertentu serta ketentuan dan syarat kerja. Dengan meratifikasi Konvensi ILO No. 111 berarti Pemerintah Indonesia menunjukkan upaya sungguh-sungguh untuk menghapus diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan dengan membuat kebijakan nasional guna mewujudkan persamaan kesempatan dan perlakuan di dalam pekerjaan dan jabatan dengan tujuan menghilangkan setiap diskriminasi di dalam pekerjaan dan jabatan.

Ratifikasi Konvensi ILO tersebut lebih merupakan upaya mendorong Pemerintah Indonesia untuk menangani masalah ketenagakerjaan secara lebih mendasar dengan mempertimbangkan standar-standar yang berlaku secara internasional. Ratifikasi Konvensi ILO belum bersifat implemantatif, oleh karena itu standar-standar internasional dibidang ketenagakerjaan tersebut perlu dituangkan dalam peraturan perundang-undangan nasional dibidang ketenagakerjaan, sehingga substansi Konvensi ILO yang telah ditafikasi tersebut dapat diterapkan dan ditegakan di Indonesia.

4. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, oleh karena itu perlu dilakukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dengan pertimbangan seperti tersebut di atas, jelas bahwa dalam penyusunannya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mempertimbangkan substansi Konvensi Dasar ILO yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia.

Substansi perlindungan tenaga kerja perempuan dalam rangka mewujudkan kesetaraan gender, dapat dilihat dalam beberapa pasal, antara lain:

a. Pasal 81 ayat (1):

Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Ketentuan ini dimaksudkan untuk tetap memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh perempuan untuk tetap menjalankan tugasnya walaupun dalam kondisi haid. Dengan kemajuan ilmu dan tehnologi dibidang kesehatan serta makin tingginya tingkat konsumsi gizi sekarang ini, tidak semua pekerja perempuan yang sedang haid merasakan sakit, sehingga apabila pekerja perempuan tersebut haid tidak serta merta secara otomatis mendapatkan istirahat, tetapi harus memenuhi persyaratan merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha.

b. Pasal 82 ayat (1) :

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. *Lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun sesudah melahirkan.*

Ketentuan ini dimaksudkan untuk memberikan menjaga kesehatan pekerja perempuan yang sedang hamil dan menjaga kesehatan kandungannya serta memberi kesempatan untuk mempersiapkan kelahiran bayinya. Setelah melahirkan diberikan juga kesempatan untuk memulihkan kesehatan pasca melahirkan dan memberikan kesempatan untuk pemberian air susu ibu secara eksklusif kepada bayi yang baru dilahirkan.

c. Pasal 82 (2) :

Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Istirahat ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh perempuan yang mengalami gugur kandung untuk pemulihan kesehatan fisik dan psikisnya. *Lamanya waktu istirahat dapat diperpanjang sesuai dengan keterangan dokter kandungan atau bidan.*

d. Pasal 83 :

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Yang dimaksud dengan kesempatan sepatutnya dalam pasal ini adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan, yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

e. Pasal 76 ayat (2) :

Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00.

f. Pasal 5 :

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. *Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.*

g. Pasal 6 :

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. *Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.*

5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03 Tahun 1989 tentang Larangan PHK bagi Pekerja Wanita karena Menikah, Hamil atau Melahirkan (*Bersifat Corective*).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja ini mengatur perihal larangan bagi pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh perempuan dengan alasan yang bersangkutan menikah atau hamil atau melahirkan. Hal ini bukan berarti pekerja/buruh perempuan hamil atau melahirkan tidak dapat diputus hubungan kerjanya, akan tetapi yang bersangkutan dapat diputus hubungan kerjanya dengan alasan lain yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja perempuan tanpa mengurangi hak-haknya yang Karen asifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil. Apabila pengalihan tugas tidak dimungkinkan, maka pengusaha wajib memberikan cuti diluar tanggungan perusahaan sampai saat timbulnya hak cuti hamil atau melahirkan sesuai ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

Dengan larangan PHK tersebut diharapkan pada saat pekerja/buruh perempuan menikah, hamil atau melahirkan tetap memperoleh kesempatan dan akses untuk melakukan peran sertanya ataupun meningkatkan kualitas dan kedudukannya.

H. PENUTUP

Pada dasarnya manusia dapat dibedakan berdasarkan jenis kelamin dan konstruksi sosial budaya atau gender. Perbedaan gender seringkali menimbulkan ketidakadilan yang merugikan baik bagi kaum laki-laki maupun perempuan, terutama kaum perempuan. Ketidakadilan gender juga dialami oleh tenaga kerja perempuan maupun laki-laki, khususnya di tempat kerja, yang diakibatkan oleh berbagai pandangan dan asumsi yang kurang menguntungkan atas peran, fungsi dan tanggung jawab dari masing-masing jenis kelamin tersebut.

Upaya perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang ada telah memberikan landasan hukum yang memadai guna mewujudkan kesetaraan gender di tempat kerja.

Pada tingkat implementasi, kesetaraan gender di tempat kerja merupakan sesuatu yang harus diupayakan dan diperjuangkan, sehingga setiap tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan dapat menikmati dan menjalankan peran, fungsi dan tanggung jawabnya secara optimal.

DAFTAR BACAAN

1. Endang Lestari Hastuti, *Hambatan Sosial Budaya Dalam Pengarusutamaan Gender di Indonesia*, Pusat Penelitian dan Pengembangan Sosial Ekonomi Pertanian, Bogor.
2. ILO/USA Declaration Project Indonesia, *Kesetaraan Gender melalui Perundingan Bersama*, ILO Jakarta, 2003
3. Julia Cleves Mosse, *Gender dan Pembangunan*, Rifka Annisa Women's Crisis Centre dengan Pustaka Pelajar Yogyakarta, Cetakan ke III, 2003
4. Mansour Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Pustaka Pelajar, 2001.
5. *Panduan Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama Dalam Pekerjaan di Indonesia*, Gugus Tugas Kesempatan dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan – Depnakertrans, Jakarta, 2005
6. Trisakti Handayani dan Sugiarti, *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*, Universitas Muhammadiyah Malang, 2002